Treasury Board of Canada Secretariat
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTA) Unifor, section locale 5454

Groupe : Contrôle de la circulation aérienne
(tous les employés)

Code : 402
Date d'expiration : le 30 juin 2018

Canada

La présente convention s'applique à la classification suivante :

Code	Groupe
402	Contrôle de la circulation aérienne (AI)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Rémunération et relations de travail
L'Esplanade Laurier
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée
par le Président du Conseil du Trésor, 2017

Numéro de catalogue : BT42-402/2018F-PDF
ISBN : 978-0-660-25702-0

Ce document est disponible sur le site du Gouvernement du Canada à
www.tbs-sct.gc.ca/agreements-conventions/index-fra.aspx

L'Association canadienne du contrôle du trafic
aérien (ACCTA) Unifor, section locale 5454
304-265, avenue Carling
Ottawa (Ontario) K1S 2E1

Table des matières

Partie I : généralités 4

Article 1 : objet de la convention 4

Article 2 : définitions 4

Article 3 : droits de la direction 5

Article 4 : sécurité de l'état 5

Article 5 : préséance 5

Article 6 : élimination de la discrimination 5

Partie II : questions concernant les relations du travail 6

Article 7 : reconnaissance et représentants des employés 6

Article 8 : précompte des cotisations 6

Article 9 : procédure de règlement des griefs 7

Article 10 : discipline 11

Article 11 : congé pour fonctions syndicales 11

Article 12 : utilisation des locaux de l'employeur 13

Article 13 : consultations entre le syndicat et la direction 13

Article 14 : information 14

Article 15 : les ententes du conseil national mixte 15

Partie III : conditions de travail 16

Article 16 : durée du travail 16

**Article 17 : heures supplémentaires 16

Article 18 : rappel au travail 17

Article 19 : disponibilité 18

**Article 20 : jours fériés 18

**Article 21 : indemnité de départ 20

Article 22 : changements technologiques 21

Article 23 : sécurité et conditions de travail 21

Article 24 : déplacements 21

Partie IV : congé 24

Article 25 : congés, généralités 24

**Article 26 : congés annuels 24

Article 27 : congé de maladie 27

Article 28 : congé pour accident de travail 28

**Article 29 : congé de maternité 29

**Article 30 : congé parental 33

**Article 31 : congé payé pour obligations familiales 37

**Article 32 : congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille 38

**Article 33 : congé de décès payé 39

Article 34 : congé payé pour comparution 40

Article 35 : congé de sélection du personnel 40

Article 36 : congé d'études et congé de perfectionnement professionnel 41

Article 37 : congé de bénévolat 42

Article 38 : congé personnel 42

Article 39 : congé payé ou non payé pour d'autres motifs 43

Partie V : rémunération et durée de la convention 44

Article 40 : administration de la paie 44

**Article 41 : durée et modification 45

**Article 42 : prime de surveillance 45

**Appendice « A » 47

Lettre d'entente (1-09) 53

Lettre d'entente (2-09) 55

Lettre d'entente (3-09) 56

Lettre d'entente (4-09) 57

**Appendice « B » : Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite. 58

**Appendice « C » : Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés 62

**Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.

Partie I : généralités

Article 1 : objet de la convention

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux entre l'Employeur, le syndicat et les employés, et d'énoncer les conditions d'emploi des employés visés par la présente convention.

1.02 Les parties à la présente convention partagent le désir d'améliorer la sécurité aérienne et de favoriser le bien-être des employés de façon à assurer au public un service sécuritaire de contrôle de la circulation aérienne.

Article 2 : définitions

Les définitions suivantes s'appliquent dans la présente convention, à moins qu'on ne le précise ailleurs dans la présente convention :

« **employé** » désigne la personne ainsi définie dans la Loi sur les relations de travail de la fonction publique, et qui est membre de l'unité de négociation du contrôle de la circulation aérienne (employee).

« **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor (Employer).

« **jours fériés désignés** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commencent à 0 h 00 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention (designated holiday).

« **rémunération normale** » désigne la rémunération relative à l'accomplissement des fonctions d'un poste, y compris la prime de surveillance mais ne comprenant pas les indemnités, la rémunération spéciale, la rémunération d'heures supplémentaires et les autres formes de rémunération ou gratification (normal pay).

« **syndicat** » désigne ACCTA Unifor, section locale 5454 (the Union).

« **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel normal de l'employé divisé par 52,176 (weekly rate of pay).

« **taux horaire normal** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) heures (straight-time rate).

Article 3 : droits de la direction

3.01 Le syndicat reconnaît que l'Employeur retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.

Article 4 : sécurité de l'état

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'Employeur de faire ou de s'abstenir de faire quoi que ce soit qui serait contraire à quelque directive ou instruction donnée ou règlement établi par le gouvernement du Canada, ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout État allié ou associé du Canada.

Article 5 : préséance

5.01 Lorsqu'il y a opposition entre la présente convention collective et toute règle ou directive, à l'exception de ce qui est prévu à l'article 113 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la présente convention aura prépondérance.

Article 6 : élimination de la discrimination

6.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa déficience, de son état de personne graciée, de son adhésion au syndicat ou de sa participation aux activités de celles-ci.

Partie II : questions concernant les relations du travail

Article 7 : reconnaissance et représentants des employés

7.01 L'Employeur reconnaît l'ACCTA Unifor, section locale 5454, comme agent de négociation unique de tous les employés visés dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le vingt-huitième (28e) jour de novembre 1967, amendé le septième (7e) jour de juin 1999, le vingt sixième (26e) jour du mois d'août 2005 et amendé à nouveau le trentième (30e) jour du mois de janvier 2014.

7.02 Le syndicat doit faire connaître à l'Employeur, dans un bref délai et par écrit, le nom de ses représentants, la date respective de leur nomination et les noms des représentants, le cas échéant, qui sont remplacés ou qui cessent d'exercer leurs fonctions.

7.03 L'Employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer des employés comme délégués syndicaux. Le syndicat et l'Employeur déterminent d'un commun accord la zone de compétence du délégué syndical quant au plan d'organisation, à la répartition des employés au lieu de travail et à la structure administrative prévue par la procédure de règlement des griefs.

7.04 Le syndicat reconnaît que les employés faisant fonction de représentant du syndicat doivent exécuter des fonctions normales qui se rattachent au travail qu'ils font pour l'Employeur.

7.05 Le délégué syndical doit obtenir la permission de son supérieur immédiat pour quitter son travail en vue de faire enquête sur des plaintes ou des griefs de caractère urgent, de rencontrer la direction locale en vue de traiter ces questions et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle permission ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Le délégué syndical doit se présenter à son supérieur immédiat avant de reprendre ses fonctions normales.

Article 8 : précompte des cotisations

8.01 Sous réserve des dispositions du présent article, l'Employeur, à titre de condition d'emploi, déduit les cotisations dues au syndicat de la rémunération mensuelle pour tous les employés de l'unité de négociation.

8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 entrent en vigueur le premier (1er) du mois suivant la signature de la présente convention et les déductions mensuelles sur la paye commenceront à compter du premier (1er) mois complet d'emploi. Lorsqu'un employé ne gagne pas suffisamment au cours d'un mois quelconque pour qu'il soit possible d'effectuer des déductions, l'Employeur n'est pas tenu d'effectuer de telles déductions sur la rémunération subséquente.

8.03 Les sommes déduites en conformité du paragraphe 8.01 doivent être remises, par paiement électronique, à ACCTA Unifor, section locale 5454. Le chèque, remis dans un délai raisonnable après la déduction, doit être accompagné de détails permettant de reconnaître chaque employé et le montant de la déduction qui a été faite à son égard.

8.04 Sur production des documents voulus, l'Employeur est tenu d'effectuer sur une base volontaire et révocable le précompte des primes payables au titre des régimes d'assurance-maladie et d'assurance-vie offerts à ses adhérents par le syndicat, à la condition que les sommes ainsi retenues soient fusionnées avec les cotisations du syndicat pour qu'il ne se fasse qu'une seule déduction mensuelle.

8.05 Le syndicat convient de tenir l'Employeur indemne et de le mettre à couvert contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article.

8.06 Si une révision générale du montant des cotisations doit avoir lieu pendant la durée de la convention, le syndicat consent à en avertir l'Employeur par écrit au moins soixante (60) jours avant la date d'entrée en vigueur de cette révision.

8.07 Nulle autre association d'employés, au sens défini dans l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales et/ou d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

8.08 N'est pas assujetti au présent article l'employé qui convainc le syndicat du bien-fondé de sa plainte et qui déclare sous serment qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. Le syndicat en informera l'employeur.

Article 9 : procédure de règlement des griefs

9.01 Les plaintes ou les griefs formulés par l'employé seront réglés selon la procédure établie dans le présent article.

9.02 Définitions

a. **Jours** : Les « jours » dont il est question dans la présente procédure sont des jours civils et ne comprennent ni les samedis, ni les dimanches, ni les jours fériés désignés.

b. **Supérieur immédiat** : Le « supérieur immédiat » est la personne désignée par le ministère pour s'occuper des plaintes des employés sur les lieux de travail et pour recevoir et communiquer les griefs écrits au palier approprié de la procédure.

c. **Représentant de la direction** : Le « représentant de la direction » est l'agent désigné par l'Employeur comme représentant autorisé dont la décision constitue un palier de la procédure de règlement des griefs.

9.03 Droit de présenter des griefs

Sous réserve et en conformité de l'article 208 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, l'employé qui s'estime injustement traité ou qui s'estime lésé par une action ou une absence d'action de l'Employeur, portant sur des questions autres que celles qui relèvent du processus de règlement des griefs de classification, a le droit de présenter un grief selon la procédure prescrite dans le présent article, sauf que :

a. lorsqu'une loi du Parlement prévoit une autre procédure administrative pour régler ce genre déterminé de plainte, cette procédure doit être suivie,
et

b. lorsque le grief porte sur l'interprétation ou l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rapportant, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu au préalable l'approbation du syndicat et d'être représenté par celle-ci.

Le grief doit être présenté au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'employé est avisé ou informé de la décision ou des circonstances qui font l'objet du grief.

9.04 Représentation

L'employé, lorsqu'il soumet un grief à quelque palier que ce soit, peut se faire aider et/ou se faire représenter par un représentant accrédité du syndicat. Ledit représentant a le droit de conférer avec l'Employeur à propos d'un grief à chacun et n'importe lequel des paliers de la procédure de règlement des griefs.

9.05 Procédure

Plaintes : Tout employé qui fait une plainte doit tenter de trouver une solution en discutant avec son supérieur immédiat.

9.06 Premier palier

L'employé peut présenter un grief par écrit à son supérieur immédiat dans le délai de vingt-cinq (25) jours prescrit au paragraphe 9.03 ci-dessus. Le supérieur immédiat contresigne la formule et y indique l'heure et la date de réception. Une copie tenant lieu d'accusé de réception est retournée à l'employé; une autre copie est adressée au représentant de la direction habilité à rendre une décision au premier (1er) palier. Le représentant de la direction rend sa décision le plus tôt possible dans les quinze (15) jours suivant la date de la présentation du grief. La décision est rendue par écrit et une copie est remise à l'employé par l'intermédiaire de son supérieur immédiat.

9.07 Deuxième palier

Si la décision rendue au premier (1er) palier n'est pas jugée satisfaisante par l'employé, celui-ci peut, au plus tard le dixième (10e) jour qui suit la date à laquelle il est avisé de la décision rendue au premier (1er) palier, ou si aucune décision n'est rendue, au plus tard le quinzième (15e) jour qui suit le dernier jour du délai au cours duquel une décision aurait dû lui être signifiée,

soumettre son grief au supérieur immédiat qui doit le contresigner en y indiquant l'heure et la date auxquelles il l'a reçu. Une copie tenant lieu d'accusé de réception doit être retournée à l'employé et une autre copie doit être adressée au représentant de la direction habilité à rendre une décision au deuxième (2e) palier. Le représentant de la direction rend sa décision le plus tôt possible dans les quinze (15) jours suivant la date de la présentation du grief. La décision est signifiée par écrit et la copie de l'employé est transmise à ce dernier par l'intermédiaire de son supérieur immédiat.

9.08 Troisième palier

Si la décision rendue au deuxième (2e) palier n'est pas jugée satisfaisante par l'employé, celui-ci peut au plus tard le dixième (10e) jour qui suit la date de réception de la décision rendue au deuxième (2e) palier, ou si aucune décision n'est rendue au plus tard le quinzième (15e) jour qui suit le dernier jour du délai au cours duquel une décision aurait dû lui être signifiée, soumettre le grief par écrit à son supérieur immédiat qui doit le contresigner et y indiquer l'heure et la date auxquelles il l'a reçu. Un exemplaire tenant lieu d'accusé de réception doit être retourné à l'employé; un autre exemplaire doit être adressé au sous-ministre ou à son représentant habilité à rendre une décision au troisième palier. Le sous-ministre ou son représentant délégué doit rendre sa décision aussitôt que possible et au plus tard le vingtième (20e) jour qui suit la présentation du grief. La décision doit être signifiée par écrit et l'exemplaire de l'employé est transmis à ce dernier par l'intermédiaire du supérieur immédiat. La décision rendue par le sous-ministre ou son représentant délégué au palier final de la procédure de règlement des griefs est sans appel et obligatoire pour l'employé, à moins qu'il ne s'agisse d'un grief pouvant être soumis à l'arbitrage.

9.09 Copie au syndicat

Lorsqu'un grief porte sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rapportant, ou lorsque l'employé a signifié que le syndicat le représente, une copie de la décision signifiée par écrit à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs doit être adressée au représentant autorisé du syndicat.

9.10 Rétrogradation ou congédiement motivé

Tout grief provoqué par la rétrogradation ou le congédiement motivé d'un employé, aux termes de l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, doit être présenté directement au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. La décision écrite du sous-ministre ou de son représentant délégué doit être communiquée aussitôt que possible et au plus tard le trentième (30e) jour qui suit la présentation du grief.

9.11 Droit d'accès aux locaux ou aux bureaux

Un représentant du syndicat autre qu'un employé aura accès aux locaux de l'Employeur en vue d'aider à régler un grief, à condition que le syndicat l'ait accrédité par écrit auprès de l'Employeur et que celui-ci ait donné son consentement au préalable.

9.12 Arbitrage des griefs

Lorsqu'un employé a présenté jusqu'au dernier palier inclus de la procédure de règlement des griefs un grief portant sur :

a. l'interprétation ou l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rapportant,
ou
b. une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une peine pécuniaire,
ou
c. un congédiement ou un renvoi aux termes de l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques,

et que son grief n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante pour lui, il peut renvoyer le grief à l'arbitrage.

9.13 Lorsqu'un grief qui peut être présenté par un employé à l'arbitrage est un grief relatif à l'interprétation ou l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rapportant, l'employé n'a pas le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage à moins que le syndicat ne signifie de la manière prescrite :

a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage;
et
b. son acceptation de représenter l'employé dans les procédures d'arbitrage.

9.14 Prolongation des délais normaux

Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par consentement mutuel du représentant de la direction et de l'employé, et du représentant du syndicat si le syndicat représente l'employé.

9.15 Renonciation

L'employé peut, par un avis écrit adressé à son supérieur immédiat ou son chef de service local, renoncer à un grief à quelque palier que ce soit de la procédure de règlement des griefs. Si le grief a été soumis avec le concours du syndicat, l'Employeur lui notifie que l'employé a renoncé au grief. La renonciation au grief n'empêche nullement le syndicat de régler à l'avenir des griefs de nature semblable.

9.16 Lorsque l'employé ne présente pas un grief au palier suivant de la procédure dans les délais établis, il est censé avoir renoncé au grief.

9.17 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties du CNM ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la partie 15 des règlements du CNM.

Article 10 : discipline

10.01 Tout employé doit être notifié par écrit et dans un délai raisonnable de toute sanction disciplinaire prise contre lui par l'Employeur, sauf dans le cas d'un avertissement verbal.

10.02 L'Employeur consent à ne présenter, à titre d'élément de preuve au cours d'une audition concernant une sanction disciplinaire, aucun document provenant du dossier de l'employé et dont ce dernier n'avait pas connaissance au moment de la demande d'audition ou peu après.

10.03 Tout avis de sanction disciplinaire qui aurait pu être porté au dossier personnel d'un employé sera détruit deux (2) ans après la date à laquelle la sanction a été prise si aucune autre sanction disciplinaire n'est prise pendant cette période. L'employé sera notifié verbalement de la destruction de cet avis.

10.04 Lorsqu'un avis de sanction disciplinaire est porté au dossier personnel d'un employé, une copie de cet avis sera remise à l'employé ou envoyée par poste recommandée à sa dernière adresse connue, dans les quarante-huit (48) heures suivant le dépôt.

Article 11 : congé pour fonctions syndicales

11.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un employé qui a été élu à un poste permanent du syndicat. La durée de ce congé coïncide avec la durée du mandat de l'employé élu.

11.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés en une occasion donnée pour assister aux réunions de l'exécutif et du conseil d'administration, aux congrès et aux assemblées du syndicat. Les congés non payés accordés à cette fin devront être demandés par écrit à l'Employeur aussitôt que possible avant la date du début du congé, mais normalement pas moins de quinze (15) jours civils à l'avance. L'approbation de telles demandes ne doit pas être refusée sans raison.

11.03 Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique tenues en vertu du paragraphe 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)

Lorsque les nécessités du service le permettent, dans les cas de plaintes déposées à la Commission des relations de travail dans la fonction publique aux termes du paragraphe 190(1) de la LRTFP alléguant violation de l'article 157, des alinéas 186(1)a) et b), du

sous-alinéa 186(2)a)(i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187 et de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTFP, l'Employeur accordera un congé payé :

a. à l'employé qui formule une plainte à la Commission des relations de travail en son propre nom;
et
b. à l'employé qui agit au nom de l'employé ayant formulé la plainte, ou au nom du syndicat qui formule la plainte.
c. À l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.
d. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé cité comme témoin par un employé ou par le syndicat.

11.04 Audiences de la commission d'arbitrage ou de la commission de l'intérêt public

a. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui représente le syndicat devant une commission d'arbitrage ou la commission de l'intérêt public.
b. L'Employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par la commission d'arbitrage ou la commission de l'intérêt public et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé non payé à l'employé cité comme témoin par le syndicat.

11.05 Arbitrage des griefs

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé :

a. à l'employé qui constitue une partie à l'arbitrage,
ou
b. au représentant de l'employé qui constitue une partie à l'arbitrage,
ou
c. au témoin cité par l'employé qui est partie à l'arbitrage.

11.06 Réunions pour la négociation de la convention collective

a. L'Employeur convient de reconnaître un comité de négociation collective composé d'un nombre raisonnable d'employés et de traiter avec lui dans le but de négocier des conventions collectives entre l'Employeur et le syndicat.
b. Lorsque les nécessités du service le permettent, les membres du comité de négociation collective obtiendront un congé non payé pour les réunions avec l'Employeur aux termes de l'alinéa a).

11.07 Présentation d'un grief

a. L'employé peut se voir accorder l'autorisation de quitter son poste durant ses heures de travail pour discuter de son grief ou de sa plainte, à condition que son supérieur immédiat ait donné son accord au préalable.

b. L'employé qui représente le syndicat peut, avec la permission de son supérieur immédiat, se voir accorder du temps durant ses heures de travail pour aider l'employé qui a un grief à présenter. S'il apporte son concours durant les heures normales et dans le secteur qui relève de sa compétence, il peut être autorisé à s'absenter sans perte de salaire; s'il apporte son concours dans un secteur qui ne relève pas de sa compétence, il peut obtenir un congé non payé.

c. Les employés et ceux qui font office de représentants du syndicat n'ont droit à aucune rémunération lorsque la discussion ou la réunion à propos d'une plainte ou d'un grief a lieu en dehors des heures normales de travail.

11.08 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux dirigeants du syndicat pour s'occuper des affaires du syndicat.

11.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé, comprenant un temps de déplacement raisonnable, est accordé à un (1) employé membre du conseil d'administration national, ou à son suppléant désigné, pour qu'il participe à des réunions mixtes auxquelles il est officiellement invité par des organismes fédéraux pour discuter de problèmes communs.

Article 12 : utilisation des locaux de l'employeur

12.01 L'Employeur peut autoriser le syndicat à utiliser ses locaux en dehors des heures de travail des employés en vue de tenir des assemblées des adhérents du syndicat, à condition que ces réunions n'aient pas pour but le recrutement d'adhérents, dans le cas où, sans cette permission de l'Employeur, il serait difficile au syndicat de convoquer une assemblée. Le syndicat doit veiller à l'ordre et à la bonne tenue des adhérents qui assistent à la réunion et prend sur elle de laisser les lieux en ordre après la réunion.

12.02 L'Employeur doit fournir suffisamment d'espace sur les tableaux d'affichage pour l'affichage des avis officiels du syndicat, à des endroits commodes choisis par lui. Ces avis ou autres documents sont soumis à l'approbation préalable de l'Employeur sauf les avis des assemblées des adhérents, les élections, le nom des représentants du syndicat, et les manifestations sociales et récréatives. Il est interdit d'afficher des avis ou autres documents ayant trait à des questions politiques ou au recrutement d'adhérents, ou des documents qui puissent être interprétés comme jetant le discrédit sur l'honnêteté ou sur les mobiles de l'Employeur, des représentants de la direction, des autres associations d'employés ou d'une personne en particulier.

Article 13 : consultations entre le syndicat et la direction

13.01 L'Employeur et le syndicat reconnaissent que les consultations et les échanges de vues sur les sujets d'intérêt commun ne figurant pas dans la convention collective devraient promouvoir entre eux des relations constructives et harmonieuses.

13.02 Dans la mesure du possible, l'Employeur doit consulter les représentants du syndicat, au niveau approprié, lorsqu'il envisage de modifier des conditions d'emploi ou de travail non régies par la présente convention.

13.03 L'Employeur reconnaîtra le comité du syndicat composé d'un nombre raisonnable d'employés aux fins de la consultation avec la direction.

13.04 Il est reconnu qu'un sujet proposé pour discussion peut ne pas relever de l'autorité ou de la compétence soit de la direction, soit des représentants du syndicat. Dans ces circonstances, une consultation peut avoir lieu dans le but de fournir des renseignements, de discuter de l'application d'une politique ou d'exposer les problèmes afin de promouvoir la compréhension, mais il est expressément entendu qu'aucun engagement ne peut être pris par l'une ou l'autre partie sur un sujet qui ne relève pas de leur autorité ou de leur compétence ni qu'aucun engagement pris ne peut être interprété comme remaniant ou modifiant les termes de la présente convention, ou s'y ajoutant.

13.05 Les réunions avec le comité du syndicat auront lieu au moins une fois toutes les années civiles, et par consentement mutuel, plus fréquemment.

13.06 Toutes les réunions seront tenues dans les locaux de l'Employeur, la date et la durée des réunions étant déterminées par consentement mutuel.

13.07 Les employés à plein temps qui sont membres permanents du comité du le syndicat seront protégés contre toute perte de rémunération normale qu'ils pourraient subir du fait de leur participation aux réunions avec la direction; ils auront également droit à une période de temps d'une durée raisonnable pour se déplacer, le cas échéant. Nonobstant le paragraphe 13.06, ces réunions n'auront pas lieu pendant les jours de repos des employés.

13.08 Le représentant autorisé du comité du syndicat et celui de la direction doivent se communiquer l'ordre du jour écrit pour la réunion aussitôt que possible avant la date réelle de celle-ci; dans les circonstances normales, ce délai ne doit être en aucun cas inférieur à quinze (15) jours civils.

13.09 L'Employeur convient que l'employé ne sera pas exclu pour exercice de fonctions de gestion ou de fonctions confidentielles pour sa seule participation à des consultations avec un agent négociateur accrédité aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Article 14 : information

14.01 L'Employeur convient de communiquer à chaque employé une copie de la convention collective et des modifications qui y sont apportées. L'employeur peut se décharger de son obligation découlant du paragraphe ci-dessus en offrant aux employés un accès électronique à la convention collective.

14.02 L'Employeur consent à communiquer chaque trimestre au syndicat le nom des nouveaux employés, leur lieu de travail géographique et leur classification. De plus, on enverra tous les mois une liste des changements de statut des employés au siège national du syndicat.

Article 15 : les ententes du Conseil national mixte

15.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention, sous réserve de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113b) de la LRTFP.

15.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail de la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui a pris effet le 6 décembre 1978.

Partie III : conditions de travail

Article 16 : durée du travail

16.01 La durée normale de la semaine de travail est fixée à trente-sept virgule cinq (37,5) heures, les pauses-repas non comprises.

16.02 Nonobstant les dispositions du présent article, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut répartir ses heures de travail hebdomadaires sur une période autre que cinq (5) jours complets pourvu que, sur une période de quatorze (14) jours civils, il travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'Employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14) jours, l'employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

16.03 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas être non plus réputé retirer à l'Employeur le droit d'établir toute durée du travail permise dans la présente convention.

16.04 Les employés présenteront un rapport hebdomadaire de présences seulement pour la déclaration des congés ou des heures supplémentaires.

16.05 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde aux employés des pauses-repas et des pauses de détente.

**Article 17 : heures supplémentaires

17.01 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées par l'employé en sus de son horaire normal de travail.

17.02 Rémunération des heures supplémentaires

a. Tout employé qui travaille des heures supplémentaires est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire normal pendant les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires et du double (2) de son salaire horaire par la suite, sauf que, si les heures supplémentaires s'échelonnent sur deux (2) jours de repos consécutifs et accolés ou plus, l'employé est rémunéré à raison de deux (2) fois son taux horaire normal pour chaque heure travaillée le deuxième (2e) jour de repos et les jours de repos subséquents.

b. Tout employé a droit à une rémunération d'heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire.

c. À la demande de l'employé, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées sous forme d'heures de congé compensatoires au taux des heures supplémentaires qui s'applique. L'employé et son superviseur doivent s'entendre sur la date et l'heure des heures de congé compensatoires; faute d'entente, cependant, le temps libre s'accumule.

Dans le cas où l'employé demande que ses heures supplémentaires soient rémunérées heures compensatoires, il doit en informer son superviseur avant la fin du mois où il les a travaillées.

Si l'employé n'a pas pris les heures compensatoires en congé avant le 30 septembre suivant la fin de l'exercice où il a travaillé les heures supplémentaires, la partie inutilisée des heures compensatoires lui est payée au taux des heures supplémentaires qui s'applique.

d. Sous réserve des dispositions de l'alinéa 17.02c), l'Employeur doit s'efforcer de payer les heures supplémentaires au cours du mois qui suit le mois pendant lequel les heures supplémentaires ont été effectuées.

17.03 L'Employeur s'efforce de réduire les heures supplémentaires au minimum et d'attribuer ces heures équitablement parmi les employés qui sont qualifiés pour exécuter le travail à l'endroit en question.

17.04

**

a. L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit douze dollars (12 $) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf si les repas sont fournis gratuitement.

**

b. L'employé qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit douze dollars (12 $) en remboursement des frais pour un repas supplémentaire, sauf si les repas sont fournis gratuitement.

c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

Article 18 : rappel au travail

18.01 Lorsqu'un employé est rappelé pour faire des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à son horaire de travail prévu, il a droit au plus élevé des deux (2) montants suivants :

a. la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable,
ou
b. la rémunération équivalent à quatre (4) heures au taux horaire régulier, sauf que ce minimum ne s'applique qu'une fois au cours d'une période individuelle de huit (8) heures, débutant à compter du moment où l'employé commence à travailler.

18.02 L'employé qui est rappelé au travail ou répond à un appel téléphonique ou à un appel sur une ligne de transmission de données après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'Employeur et être rémunéré pour le temps travaillé, conformément à l'article sur les heures supplémentaires. Le cas échéant, l'employé a droit au plus élevé des deux (2) montants suivants :

a. la rémunération des heures travaillées au taux des heures supplémentaires applicables,
ou
b. la rémunération équivalente à une (1) heure de rémunération au taux des heures normales, sauf que ce paiement ne s'applique que la première fois qu'il se présente au travail au cours d'une période d'une heure, à compter du moment où il s'y présente pour la première fois.

Article 19 : disponibilité

19.01

Lorsque l'Employeur exige d'un employé qu'il soit disponible durant les heures hors service, cet employé a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il est en disponibilité.

19.02

a. L'employé désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone, de cellulaire ou de téléavertisseur connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible s'il est appelé.
b. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.
c. L'employé en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue au paragraphe 18.01.

**Article 20 : jours fériés

20.01 Les jours suivants sont désignés jours fériés pour les employés :

a. le jour de l'An,
b. le Vendredi saint,
c. le lundi de Pâques,
d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance de la Souveraine,
e. la fête du Canada,
f. la fête du Travail,
g. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour général d'action de grâces,
h. le jour du Souvenir,
i. le jour de Noël,
j. l'après-Noël,
k. un jour, chaque année, qui s'ajoute à la liste ci-haut et qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé travaille, ou bien, dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale ou municipale, ce jour supplémentaire sera le premier lundi d'août,
l. un autre jour proclamé jour férié national par la loi.

20.02 Lorsqu'un employé travaille un jour férié, il doit lui être payé, en plus du montant qui lui aurait été versé s'il n'avait pas travaillé le jour férié, une rétribution pour toutes les heures exécutées le jour férié, calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire normal de sa rémunération.

**

20.03 La rémunération qui aurait été accordée à l'employé pour le jour férié s'il n'avait pas travaillé ce jour-là est de sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération au taux horaire normal.

20.04

a. À la demande de l'employé, celui-ci bénéficiera d'un congé tenant lieu de paiement à ce taux. L'employé et son surveillant doivent s'efforcer de s'entendre sur le moment auquel l'employé prendra ce congé compensatoire. Toutefois, à défaut d'une telle entente, le congé compensatoire est porté à son crédit.
b. Lorsque l'employé demande un congé tenant lieu de paiement, il doit en informer son surveillant avant la fin du mois au cours duquel il a travaillé un jour férié.
c. Lorsqu'un employé n'a pas pris tous les congés compensatoires portés à son crédit avant la fin de l'exercice financier, les congés compensatoires qu'il lui restait à prendre lui sont payés au taux approprié.

20.05

a. L'employé qui est en congé non payé à la fois le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement le jour férié n'est pas rémunéré pour le jour férié.

b. L'employé qui est absent sans permission et qui n'est pas en congé de maladie ou en congé spécial un jour férié désigné inscrit à son horaire comme jour de travail, n'a pas le droit d'être rémunéré pour le jour férié.

**Article 21 : indemnité de départ

21.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 21.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire.

a. **Licenciement**

i. Dans le cas d'une première (1re) mise en disponibilité survenant après le 21 mars 1979, pour la première (1re) année complète d'emploi continu, l'AI a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si l'AI compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si l'AI compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, l'indemnité ne devant pas dépasser trente (30) semaines de rémunération.

ii. Dans le cas d'une deuxième (2e) ou de toute mise en disponibilité subséquente survenant après le 21 mars 1979, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-neuf (29) semaines de rémunération, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 21.01a)(i) ci-dessus.

b. **Décès**

Si l'employé décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

c. **Licenciement pour incapacité**

L'employé licencié pour incapacité en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

21.02 La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ versées à l'employé en vertu du présent article est réduite dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 21.01 et 21.04.

**

Pour plus de précision et aux fins de l'application du paragraphe 21.02, les paiements tenant lieu de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) en vertu des paragraphes 21.04 à 21.07 de l'appendice « B » (dispositions archivées) ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

21.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

Article 22 : changements technologiques

22.01 L'Employeur doit prévenir le syndicat, au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance, de tout changement technologique majeur qu'il se propose d'apporter et qui entraînera une réduction des effectifs.

Article 23 : sécurité et conditions de travail

23.01 L'Employeur continuera de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité des employés et l'hygiène du travail et le syndicat consent à coopérer dans toute la mesure de ses possibilités pour prévenir les accidents du travail et pour faire respecter les règles de sécurité.

Article 24 : déplacements

24.01 Lorsque l'employé est tenu par son Employeur de se rendre dans sa zone d'affectation ou d'en revenir au sens que donne normalement l'Employeur à cette expression, son moyen de transport est déterminé par son Employeur. Cependant, si l'employé désire utiliser un autre moyen de transport, on ne lui opposera pas arbitrairement un refus, pourvu que le moyen qu'il a choisi soit conforme à l'objet du déplacement et n'entraîne pas des frais supplémentaires.

24.02 Lorsqu'il est tenu de se déplacer, il sera rémunéré de la façon suivante :

a. S'il voyage, mais ne travaille pas, durant un jour de travail normal, l'employé doit recevoir sa rémunération journalière normale.

b. S'il voyage et travaille un jour de travail normal, il lui est versé :

   i. sa rémunération journalière normale pour une période mixte de travail et de déplacement ne dépassant pas le nombre de ses heures normales de travail, et

   ii. la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure de déplacement, jusqu'à concurrence de huit (8) heures en une même journée, en sus de ses heures normales de travail.

c. S'il voyage un jour de repos ou un jour férié payé désigné, l'employé sera payé au taux des heures supplémentaires applicable, jusqu'à un maximum correspondant à huit (8) heures de paye à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire normal.

24.03 Lorsque l'employé est tenu par son Employeur de se rendre dans sa zone d'affectation ou d'en revenir au sens que donne normalement l'Employeur à cette expression, il peut, conformément au paragraphe 24.01 ci-dessus :

a. choisir de voyager à bord de vols réguliers au tarif aérien le plus économique ou son équivalent;
ou

b. choisir d'utiliser un mode de transport privé et de se faire rembourser au taux indiqué au paragraphe 2.13 (utilisation d'un véhicule particulier à la demande du voyageur) de la Directive du CNM sur les voyages;
ou

c. choisir d'utiliser ou utiliser, à la demande de son Employeur, un mode de transport privé et de se faire rembourser au taux indiqué au paragraphe 2.12 (utilisation d'un véhicule particulier à la demande de l'Employeur) de la Directive du CNM sur les voyages.

d. Lorsque l'employé choisit, en vertu des alinéas b) ou c) ci-dessus, d'utiliser un mode de transport privé, il sera remboursé au taux applicable pour le temps normalement nécessaire pour se déplacer, par voie aérienne, de son lieu de départ à son lieu d'arrivée.

e. L'employé qui se rend à Ottawa ou qui en revient, pour une affectation temporaire de plus de cinq (5) jours, et dont la zone d'affectation est située à Terre-Neuve ou dans la région du Pacifique ou de l'Ouest, et qui choisit d'utiliser un mode de transport privé, en vertu des alinéas b) ou c) ci-dessus, bénéficiera d'une journée supplémentaire pour voyager et recevra son salaire normal pour cette journée. L'employé qui se rend à Ottawa ou qui en revient, pour une affectation temporaire de plus de cinq (5) jours, et

dont la zone d'affectation est située dans la région du Pacifique, bénéficiera d'une journée payée en plus de celle qui est mentionnée ci-dessus.

f. L'employé qui choisit d'utiliser un mode de transport privé en vertu de l'alinéa c) ci-dessus sera remboursé au taux indiqué au paragraphe 2.12 de la Directive du CNM sur les voyages, ou recevra un montant égal au tarif aérien le plus économique y compris le tarif normal de la navette de l'aéroport, le montant le moins élevé étant retenu, en remplacement des frais de déplacement.

24.04 Lorsque l'employé doit se loger dans un hôtel, il doit choisir un hôtel approuvé et figurant dans le Répertoire des hôtels de Travaux publics et Services gouvernementaux. Il choisira un logement que son superviseur juge commode aux fins du voyage et qui n'entraîne pas des frais de transport inutiles. Lorsque le lieu de travail est un aéroport, les frais de transport entre celui-ci et l'hôtel ne seront pas jugés inutiles s'ils ne dépassent pas le tarif officiel de la navette de l'aéroport.

24.05 Sauf modification de la présente convention, les employés seront remboursés de tous les frais de voyage conformément à la Directive du CNM sur les voyages en vigueur.

24.06 Congé pour les employés en déplacement

a. L'employé qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé a droit à un (1) jour de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur payé.

c. L'Employeur devra accorder un congé à l'employé en déplacement à un moment qui conviendra à la fois à l'employé et à l'Employeur.

d. Si ce congé ne peut être écoulé entièrement d'ici la fin de l'exercice financier, l'Employeur devra payer l'employé selon son taux de rémunération au 31 mars.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

Partie IV : congé

Article 25 : congés, généralités

25.01 Sauf pour les demandes de congés annuels et les jours fériés payés, l'employé, si l'Employeur l'exige, doit fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant une demande de congé payé ou non payé, en la forme et au moment que peut déterminer l'Employeur et confirmée par écrit.

25.02

a. Dès qu'un employé devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

b. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

c. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 33 : congé de décès payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

25.03 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

a. Lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé pour une période de plus de trois (3) mois pour une raison autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et des congés annuels.

b. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**Article 26 : congés annuels

**

26.01 L'employé qui touche la rémunération d'au moins de soixante-quinze (75) heures pour chaque mois civil d'un exercice financier acquiert un congé annuel à raison de :

a. cent cinquante (150) heures par exercice financier, s'il justifie de moins de seize (16) années de service;

b. cent soixante-cinq (165) heures par exercice financier, s'il justifie de seize (16) années de service;

c. cent soixante-douze virgule cinq (172,5) heures par exercice financier, s'il justifie de dix-sept (17) années de service;

d. cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures par exercice financier, s'il justifie de dix-huit (18) années de service;
e. deux cent deux virgule cinq (202,5) heures par exercice financier, s'il justifie de vingt-sept (27) années de service;
f. deux cent vingt-cinq (225) heures par exercice financier, s'il justifie de vingt-huit (28) années de service.

**

Aux fins du paragraphe 26.01 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

**

26.02 Aux fins de l'alinéa 26.01 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir une fois que la preuve vérifiable d'un tel service a été fournie de manière acceptable selon l'employeur.

26.03 L'employé qui n'a pas reçu au moins de soixante-quinze (75) heures de rémunération pour chaque mois civil d'un exercice financier acquiert un congé annuel à raison d'un douzième (1/12) de la période mentionnée au paragraphe 26.01 pour chaque mois civil pour lequel il a reçu au moins de soixante-quinze (75) heures de rémunération.

26.04

a. L'année de référence pour congé annuel s'étend du 1er avril au 31 mars et l'Employeur peut étaler la date des départs en congé comme il le juge à propos à l'intérieur de cette période.
b. Les représentants locaux du syndicat doivent avoir la possibilité de consulter les représentants de l'Employeur au sujet du calendrier des congés annuels. Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur doit s'efforcer de fixer les dates de départ en congé en tenant compte des désirs des employés.
c. L'Employeur doit, sous réserve des nécessités du service, s'efforcer de fixer un congé annuel payé à l'employé pendant l'exercice financier au cours duquel il l'a acquis. Lorsqu'au cours d'un exercice financier l'Employeur n'a pas fixé tous les jours de congé annuel acquis par l'employé, la partie non utilisée de son congé est reportée à l'exercice suivant, sous réserve des modalités des alinéas d)(i) à (iv).

d. Les parties conviennent que, conformément à l'esprit de l'article 26, il est légitime et souhaitable que chaque employé utilise intégralement ses crédits de congé annuel au cours de l'année de référence où il les a acquis. Cependant, l'employé peut choisir de reporter la partie non utilisée de ceux-ci, jusqu'à concurrence de soixante-quinze (75) heures ouvrables, à l'année de référence suivante sous réserve des conditions suivantes :

i. que la période reportée de l'année de référence précédente et utilisée par l'employé ne perturbe pas le calendrier des congés annuels de l'année de référence en cours et n'empêche pas un autre employé de prendre ses congés annuels prévus normalement pour l'année en cours;

ii. que les heures qui sont reportées de l'année de référence précédente soient prises à un moment qui convienne à la fois à l'Employeur et à l'employé;

iii. que les congés annuels acquis pendant l'année de référence en cours soient utilisés avant les heures reportées de l'année de référence précédente;

iv. que les crédits de congé annuel qui excèdent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures au 31 mars devront être payés au taux horaire normal alors en vigueur.

26.05 Pendant toute année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, être payés au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars.

26.06 Lorsque, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé bénéficie d'un congé de décès ou d'un congé de maladie sur production d'un certificat médical, la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé le demande et si l'Employeur y consent, soit reportée à son crédit pour utilisation ultérieure.

26.07 Lorsque l'employé meurt ou cesse d'être employé pour une autre raison après une période d'emploi continu ne dépassant pas six (6) mois, il lui est versé, ou il est versé à sa succession, un montant égal aux crédits de congé annuel acquis mais non utilisés.

26.08 Sous réserve du paragraphe 26.09, lorsque l'employé meurt ou cesse d'être employé volontairement, ou que son emploi prend fin après une période d'emploi continue de plus de six (6) mois, il lui est versé, ou il est versé à sa succession, pour les jours de congé annuel acquis mais non utilisés, une somme égale au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel acquises mais non utilisées par le taux horaire normal applicable à l'employé juste avant la fin de son emploi.

26.09 L'employé dont l'emploi prend fin aux termes de l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la suite d'une déclaration d'abandon de poste n'a droit au paiement dont il est question au paragraphe 26.08 que s'il en fait la demande au cours des six (6) mois qui suivent la date de la cessation de son emploi.

26.10 Rappel au travail pendant un congé annuel

Lorsque, au cours d'une période de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il doit être remboursé des frais raisonnables qu'il a engagés tel qu'il est normalement reconnu par l'Employeur :

a. pour se rendre à son lieu de travail,
et
b. pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelé, s'il continue son congé annuel dès qu'il a terminé le travail pour lequel on l'a rappelé,

sur présentation de comptes du genre de ceux que l'Employeur exige habituellement.

26.11 L'employé ne doit pas être considéré comme étant en congé annuel pendant toute période qui, aux termes du paragraphe 26.10, lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a engagés.

26.12

a. L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération nette pour les périodes de congé annuel, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé six (6) semaines avant la date à laquelle le paiement est demandé.
b. À condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ un paiement anticipé de rémunération nette consistant en un droit net estimatif de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines calculé à partir du dernier chèque de paie normal.

Tout paiement en trop relatif à ces paiements anticipés est immédiatement imputé sur toute autre rémunération à laquelle il a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de salaire.

26.13

a. Un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé payé est accordé une seule fois à l'employé le premier (1er) jour du mois qui suit son deuxième (2e) anniversaire de service.
b. Les crédits de congé annuel qui sont prévus à l'alinéa a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 26.04 portant sur le report et l'épuisement des congés annuels.

Article 27 : congé de maladie

27.01 L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures pour chaque mois civil au cours duquel il reçoit au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.

27.02 L'employé se voit accorder un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable de remplir ses fonctions à cause de maladie ou de blessures, pourvu :

a. qu'il ait à son crédit la période de congé de maladie nécessaire,
et
b. qu'il prouve son état à l'Employeur de la manière et au moment fixés par celui-ci.

27.03 À moins que l'Employeur n'ait informé l'employé avant ou pendant la période où il est malade ou blessé, une déclaration signée par l'employé portant qu'il était incapable d'exercer ses fonctions en raison de cette maladie ou blessure est considérée, lorsque remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 27.02b).

27.04 L'employé ne peut obtenir un congé de maladie payé pendant une période d'absence sans traitement ou une période de suspension.

27.05 Lorsque l'employé n'a pas, ou pas assez de crédits pour obtenir un congé de maladie payé selon les dispositions du paragraphe 27.02, il peut, à la discrétion de l'Employeur, obtenir un congé de maladie payé d'une durée ne dépassant pas cent douze virgule cinq (112,5) heures sous réserve de la déduction de ce congé anticipé des jours de congé de maladie acquis par la suite.

27.06 Le nombre de jours de congé de maladie payés déjà portés par l'Employeur au crédit d'un employé au moment de la signature de la présente convention reste à son crédit.

27.07 L'Employeur reconnaît que l'employé licencié pour incapacité médicale aux termes de l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques peut prendre tous ses congés de maladie accumulés avant d'être renvoyé.

Article 28 : congé pour accident de travail

28.01 L'employé bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé,
ou
b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi, si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a versé la prime.

**Article 29 : congé de maternité

29.01 Congé de maternité non payé

a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b. Nonobstant l'alinéa a) :

i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
ou

ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-sept (17) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.

c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

d. L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

29.02 Indemnité de maternité

a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à j), pourvu qu'elle :

i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,

ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et

iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le même ministère dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompront la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

**

c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
et

iii. l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé, est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 29.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.

e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi.

f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :

i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;

ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.

i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement à la hausse de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

29.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

a. L'employée qui :

i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 29.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi, et

ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 29.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 29.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 29.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

**Article 30 : congé parental

30.01 Congé parental non payé

a. L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b. L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

c. Nonobstant les alinéas a) et b) :

   i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
   ou
   ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

d. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).

e. L'Employeur peut :

   i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
   ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
   iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

f. Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques.

g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

30.02 Indemnité parentale

a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à j), pourvu qu'il ou elle :

i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,

ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et

iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :

A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 29.02a)(iii)(B), le cas échéant;

C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le même ministère dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais

interrompront la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

**

c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

i. dans le cas de l'employé assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, d'adoption ou de paternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, d'adoption ou de paternité de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
et

iv. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé, est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période pour chaque semaine, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 29.02c) (iii) pour le même enfant.

**

d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

**

e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale du Québec.

f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :

   i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

   ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal que l'employé aurait reçu s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.

h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.

i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement à la hausse de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

**

k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité ou de parentales partagée ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chaque congé de maternité et parental non payé combiné.

30.03 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

a. L'employé qui :

   i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 30.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi, et

ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 30.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 30.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

b. L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 30.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

**Article 31 : congé payé pour obligations familiales

31.01

**

a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait et les enfants en tutelle de l'employé), des petits-enfants, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, ou de tout autre parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé.

b. L'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

i. d'une durée maximale de sept virgule cinq (7,5) heures pour le rendez-vous d'un membre de la famille chez le médecin ou le dentiste lorsque la personne est incapable de s'y rendre de son propre chef, ou pour des rendez-vous avec les autorités scolaires ou d'adoption appropriées. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ses absences au travail. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit aviser son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de sa famille et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

iv. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

v. d'une durée de quinze (15) heures pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.

vi. sept virgule cinq (7,5) heures peuvent être utilisées pour :

A. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

B. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

C. se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

c. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du sous-alinéa b) ne peut dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

****Article 32 : congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille**

32.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.

**

32.02 Aux fins du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait résidant avec l'employé), des enfants (y compris les beaux-fils et belles-filles, les enfants en famille d'accueil, les enfants du conjoint légal ou de fait ou les enfants en tutelle de l'employé), des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des petits-enfants, des grands-parents de l'employé, du beau-père, de la belle-mère ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence.

32.03 Sous réserve du paragraphe 32.02, un congé non payé peut être accordé à un employé pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

a. l'employé en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

b. tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;

c. la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;

d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service;

e. Nonobstant l'article 32.02 et l'alinéa 32.03b) ci-dessus, l'employé qui remet à l'employeur un document attestant qu'il reçoit ou attend des prestations de soignant au titre du programme d'assurance-emploi, peut se voir accorder un congé pour des périodes de moins de trois (3) semaines pendant qu'il reçoit ou attend ces prestations;

f. Le congé accordé en vertu du présent alinéa peut dépasser le maximum de cinq (5) ans prévu à l'alinéa c) ci-dessus, uniquement au titre des périodes pour lesquelles l'employé remet à l'employeur un document attestant qu'il reçoit ou attend des prestations de soignant au titre du Programme d'assurance-emploi.

32.04 Un employé qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

32.05 Tous les congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités de la conventions collective antérieure du groupe AI ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

**Article 33 : congé de décès payé

**

33.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille immédiate se définit comme le père, la mère, (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de droit commun demeurant avec l'employé), l'enfant propre, l'enfant nourricier ou en tutelle de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de droit commun), le beau-fils, la belle-fille, le beau-père, la belle-mère, le grand-parent, le petit-fils, la petite-fille et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

33.02 Lorsqu'un membre de sa famille immédiate décède, l'employé est admissible à une période de congé de décès de sept (7) jours civils consécutifs. qui doivent comprendre le jour des funérailles. Cette période de congé, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas prévus à son horaire comme jours de repos.

En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

**

33.03 L'employé a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de décès payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, ou des grands-parents de l'époux.

33.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui dont il est question aux paragraphes 33.02 et 33.03.

Article 34 : congé payé pour comparution

34.01 Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'éducation, ni en état de suspension et qui est obligé :

a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
b. de faire partie d'un jury;
ou
c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
   i. dans une cour de justice ou sur son autorisation ou devant un jury d'accusation;
   ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
   iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste;
   iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui;
   ou
   v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

Article 35 : congé de sélection du personnel

35.01 Lorsqu'un employé prend part comme candidat à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entendent les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, il a droit à une autorisation d'absence payée pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour

se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. La rémunération dans ces circonstances se limite à la rémunération normale.

Article 36 : congé d'études et congé de perfectionnement professionnel

36.01 L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier dans un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

36.02 À la discrétion de l'Employeur, l'employé en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

36.03 À la discrétion de l'Employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

36.04 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Lorsque l'employé, sauf avec la permission de l'Employeur :

a. ne termine pas ses études;
b. ne revient pas au service de l'Employeur après ses études;
   ou
c. cesse d'être employé sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il s'est engagé à fournir ses services après la fin des études;

il rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'Employeur.

36.05 Congé de perfectionnement professionnel payé

a. Le perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation

des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :

i. un cours offert par l'Employeur;
ii. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
iii. un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé.

b. Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 36.05a) ci-dessus. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de la convention collective pertinente concernant l'article 17 : heures supplémentaires, et l'article 24 : déplacements, pendant le temps qu'il est en congé de perfectionnement professionnel visé par le présent paragraphe.

c. Les employés en congé de perfectionnement professionnel touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

36.06 Invitation à participer à des séminaires et des congrès

Tout employé invité à donner des cours ou conférences sur des questions se rattachant à son domaine d'emploi ou à prendre part à des séminaires et des congrès se rattachant au contrôle de la circulation aérienne ou à son emploi peut, à la discrétion de l'Employeur, bénéficier d'un congé payé à ces fins.

Article 37 : congé de bénévolat

37.01

a. Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une période individuelle d'un maximum de sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

b. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

Article 38 : congé personnel

38.01

a. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année

financière, une seule période d'un maximum de sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

b. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

Article 39 : congé payé ou non payé pour d'autres motifs

39.01 Il est convenu que, lorsque les nécessités du service le permettent, les employés du groupe du contrôle de la circulation aérienne qui sont choisis pour travailler pour l'OACI, le SUCO, ou dans le cadre du programme d'aide extérieure du Canada, se verront accorder un congé non payé sur présentation d'une lettre indiquant qu'ils ont été acceptés par un organisme de ce genre.

39.02 À la discrétion de l'Employeur, un congé payé peut être accordé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail. Ce congé n'est pas refusé sans un motif raisonnable.

39.03 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder des congés non payés à des fins autres que celles précisées dans la présente convention.

Partie V : rémunération et durée de la convention

Article 40 : administration de la paie

40.01 Sauf les exceptions prévues par le présent article, les conditions régissant la rémunération des employés ne sont pas touchées par la présente convention.

40.02 Tout employé a droit, pour les services qu'il rend, à :

a. la rémunération indiquée à l'appendice « A » qui s'applique à la classification du poste auquel il est nommé si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans le certificat de nomination,
ou
b. la rémunération indiquée à l'appendice « A » qui s'applique à la classification prescrite dans le certificat de nomination, si cette classification et la classification du poste auquel il a été nommé ne coïncident pas.

40.03

a. Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un niveau de classification supérieur pendant une période d'au moins quatre (4) jours ouvrables consécutifs, il est rémunéré au taux du niveau plus élevé et sa rémunération est calculée à partir de la date à laquelle il commence à exercer ces fonctions.
b. L'employé tenu d'exercer les fonctions d'un niveau de classification supérieur ne pourra pas, arbitrairement, être affecté au poste intérimaire et réaffecté à son poste normal seulement pour éviter de lui donner droit au traitement intérimaire dans le poste de niveau plus élevé.

40.04 L'Employeur s'efforcera de payer la rémunération des fonctions intérimaires dans le mois suivant celui où l'employé remplit ces fonctions.

40.05 Trop-payé

Lorsque l'employé a été trop payé à son insu, le bureau de paye approprié doit, avant de prendre toute mesure de recouvrement, avertir l'employé que l'on veut récupérer le trop-payé. Lorsque cette somme dépasse cinquante dollars (50 $), et que l'employé informe la direction locale que le recouvrement indiqué lui créera des ennuis financiers, l'Employeur prendra des dispositions avec le bureau de paye approprié pour limiter le recouvrement à un plafond de dix pour cent (10 %) du traitement de l'employé pour chaque période de paye jusqu'à ce que toute la somme soit récupérée.

40.06 L'Employeur doit aviser le syndicat par écrit, trente (30) jours à l'avance, de la création de nouveaux emplois au sein de l'unité de négociation ou de l'établissement d'un nouveau régime de classification pour les emplois compris dans l'unité de négociation.

****Article 41 : durée et modification**

**

41.01 À moins d'indications contraires expresses, la présente convention entre en vigueur à la date de la signature. Au cas où une loi adoptée par le Parlement rendrait nulles certaines dispositions de la présente convention, les autres dispositions demeureront en vigueur jusqu'au 30 juin 2018.

41.02 La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel.

41.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent cinquante (150) jours de la date de signature.

****Article 42 : prime de surveillance**

42.01 L'employé qui occupe un poste comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification des AI et qui exécute des fonctions de surveillance touche une prime de surveillance correspondant à un pourcentage de son taux de rémunérations de base selon le niveau de la cote de surveillance, et selon les modalités suivantes :

Cote de surveillance	**Prime de surveillance**	
	1er juillet 2014 au 31 mars 2016	**À compter du 1er avril 2016**
Niveau A	3 %	5 %
Niveau B	6 %	8.5 %
Niveau C	7 %	9 %
Niveau D	9 %	9.5 %

Signée à Ottawa, le 27ième jour du mois de novembre 2017.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan
Patricia Phee
Stéphane Ferland
François Collins
Nicholas Charbonneau

L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTA) Unifor, section locale 5454

Doug Best
Joel Fournier
Steven Dryden

**Appendice « A »

AI, Contrôle de la circulation aérienne

Taux de rémunération annuels

(en dollars)

Légende

$) En vigueur à compter du 1er juillet 2013
A) En vigueur à compter du 1er juillet 2014
B) En vigueur à compter du 1er juillet 2015
X) En vigueur à compter du 1er avril 2016, restructuration
Y) En vigueur à compter du 1er avril 2016, restructuration
C) En vigueur à compter du 1er juillet 2016
D) En vigueur à compter du 1er juillet 2017

AI-01 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 1er juillet 2013	47867	50581	53297	56016	58730	61450
A) 1er juillet 2014	48465	51213	53963	56716	59464	62218
B) 1er juillet 2015	49071	51853	54638	57425	60207	62996
X) 1er avril 2016, restructuration	49562	52372	55184	57999	60809	63626
Y) 1er avril 2016, restructuration	S.O.	52372	55184	57999	60809	63626
1er juillet 2016	S.O.	53027	55874	58724	61569	64421
1er juillet 2017	S.O.	53690	56572	59458	62339	65226

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11
$) 1er juillet 2013	64167	66889	69602	72323	S.O.
A) 1er juillet 2014	64969	67725	70472	73227	S.O.
B) 1er juillet 2015	65781	68572	71353	74142	S.O.
X) 1er avril 2016, restructuration	66439	69258	72067	74883	S.O.
Y) 1er avril 2016, restructuration	66439	69258	72067	74883	79846
1er juillet 2016	67269	70124	72968	75819	80844
1er juillet 2017	68110	71001	73880	76767	81855

AI-02 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 1er juillet 2013	58236	60952	63666	66387	69103	71820
A) 1er juillet 2014	58964	61714	64462	67217	69967	72718
B) 1er juillet 2015	59701	62485	65268	68057	70842	73627
X) 1er avril 2016, restructuration	60298	63110	65921	68738	71550	74363
Y) 1er avril 2016, restructuration	S.O.	63110	65921	68738	71550	74363
1er juillet 2016	S.O.	63899	66745	69597	72444	75293
1er juillet 2017	S.O.	64698	67579	70467	73350	76234

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11
$) 1er juillet 2013	74639	77254	79975	82691	S.O.
A) 1er juillet 2014	75471	78220	80975	83725	S.O.
B) 1er juillet 2015	76414	79198	81987	84772	S.O.
X) 1er avril 2016, restructuration	77178	79990	82807	85620	S.O.
Y) 1er avril 2016, restructuration	77178	79990	82807	85620	90583
1er juillet 2016	78143	80990	83842	86690	91715
1er juillet 2017	79120	82002	84890	87774	92861

AI-03 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 1er juillet 2013	70078	72798	75516	78238	80961	83683
A) 1er juillet 2014	70954	73708	76460	79216	81973	84729
B) 1er juillet 2015	71841	74629	77416	80206	82998	85788
X) 1er avril 2016, restructuration	72559	75375	78190	81008	83828	86646
Y) 1er avril 2016, restructuration	S.O.	75375	78190	81008	83828	86646
1er juillet 2016	S.O.	76317	79167	82021	84876	87729
1er juillet 2017	S.O.	77271	80157	83046	85937	88826

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11
$) 1er juillet 2013	86403	89121	91842	94559	S.O.
A) 1er juillet 2014	87483	90235	92990	95741	S.O.
B) 1er juillet 2015	88577	91363	94152	96938	S.O.
X) 1er avril 2016, restructuration	89463	92277	95094	97907	S.O.
Y) 1er avril 2016, restructuration	89463	92277	95094	97907	102870
1er juillet 2016	90581	93430	96283	99131	104156
1er juillet 2017	91713	94598	97487	100370	105458

AI-04 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 1er juillet 2013	83013	86035	89060	92084	95107	98129
A) 1er juillet 2014	84051	87110	90173	93235	96296	99356
B) 1er juillet 2015	85102	88199	91300	94400	97500	100598
X) 1er avril 2016, restructuration	85953	89081	92213	95344	98475	101604
Y) 1er avril 2016, restructuration	S.O.	89081	92213	95344	98475	101604
1er juillet 2016	S.O.	90195	93366	96536	99706	102874
1er juillet 2017	S.O.	91322	94533	97743	100952	104160

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
$) 1er juillet 2013	101149	104177	107199	S.O.
A) 1er juillet 2014	102413	105479	108539	S.O.
B) 1er juillet 2015	103693	106797	109896	S.O.
X) 1er avril 2016, restructuration	104730	107865	110995	S.O.
Y) 1er avril 2016, restructuration	104730	107865	110995	115958
1er juillet 2016	106039	109213	112382	117407
1er juillet 2017	107364	110578	113787	118875

AI-05 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 1er juillet 2013	86036	89060	92084	95106	98128	101147
A) 1er juillet 2014	87111	90173	93235	96295	99355	102411
B) 1er juillet 2015	88200	91300	94400	97499	100597	103691
X) 1er avril 2016, restructuration	89082	92213	95344	98474	101603	104728
Y) 1er avril 2016, restructuration	S.O.	92213	95344	98474	101603	104728
1er juillet 2016	S.O.	93366	96536	99705	102873	106037
1er juillet 2017	S.O.	94533	97743	100951	104159	107362

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
$) 1er juillet 2013	104176	107198	110218	S.O.
A) 1er juillet 2014	105478	108538	111596	S.O.
B) 1er juillet 2015	106796	109895	112991	S.O.
X) 1er avril 2016, restructuration	107864	110994	114121	S.O.
Y) 1er avril 2016, restructuration	107864	110994	114121	119084
1er juillet 2016	109212	112381	115548	120573
1er juillet 2017	110577	113786	116992	122080

AI-06 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 1er juillet 2013	89838	92861	95882	98908	101933	104954
A) 1er juillet 2014	90961	94022	97081	100144	103207	106266
B) 1er juillet 2015	92098	95197	98295	101396	104497	107594
X) 1er avril 2016, restructuration	93019	96149	99278	102410	105542	108670
Y) 1er avril 2016, restructuration	S.O.	96149	99278	102410	105542	108670
1er juillet 2016	S.O.	97351	100519	103690	106861	110028
1er juillet 2017	S.O.	98568	101775	104986	108197	111403

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
$) 1er juillet 2013	107978	111002	114025	S.O.
A) 1er juillet 2014	109328	112390	115450	S.O.
B) 1er juillet 2015	110695	113795	116893	S.O.
X) 1er avril 2016, restructuration	111802	114933	118062	S.O.
Y) 1er avril 2016, restructuration	111802	114933	118062	123025
1er juillet 2016	113200	116370	119538	124563
1er juillet 2017	114615	117825	121032	126120

AI-07 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 1er juillet 2013	94969	97992	101015	104038	107061	110085
A) 1er juillet 2014	96156	99217	102278	105338	108399	111461
B) 1er juillet 2015	97358	100457	103556	106655	109754	112854
X) 1er avril 2016, restructuration	98332	101462	104592	107722	110852	113983
Y) 1er avril 2016, restructuration	S.O.	101462	104592	107722	110852	113983
1er juillet 2016	S.O.	102730	105899	109069	112238	115408
1er juillet 2017	S.O.	104014	107223	110432	113641	116851

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
$) 1er juillet 2013	113107	116130	119151	S.O.
A) 1er juillet 2014	114521	117582	120640	S.O.
B) 1er juillet 2015	115953	119052	122148	S.O.
X) 1er avril 2016, restructuration	117113	120243	123369	S.O.
Y) 1er avril 2016, restructuration	117113	120243	123369	127369
1er juillet 2016	118577	121746	124911	128961
1er juillet 2017	120059	123268	126472	130573

Notes sur la rémunération

a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur la date précisée.

b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

   i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

   ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés du groupe identifié à l'article 2 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;

   iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux immédiatement en dessous du taux de rémunération reçu avant la révision;

   iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération immédiatement en dessous du taux de rémunération reçu avant la révision;

   v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa b) pour un montant de un dollar (1 $) ou moins.

c. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour l'employé à plein temps est cinquante-deux (52) semaines. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé à plein temps qui, à l'occasion d'une promotion, d'une rétrogradation ou de son entrée dans la fonction publique, a été nommé à un poste de l'unité de négociation est la date anniversaire de cette nomination. La date d'augmentation d'échelon de rémunération des employés nommés avant la date de la signature demeure inchangée.

**

d. À la date de restructuration, 1er avril 2016 à l'échelle « Y », avant toute augmentation économique :

i. Les employés qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de douze (12) mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération;
ii. Les employés qui se trouvaient à l'échelon éliminé passeront automatiquement à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération;
iii. Les employés qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de douze (12) mois calculée à partir de la date de restructuration.

Lettre d'entente (1-09)

Monsieur Greg Myles
Président
ACCTA TCA, Section locale 5454
Le syndicat national de l'automobile,
de l'aérospatiale, du transport et
des autres travailleurs et
travailleuses du Canada
304-265, avenue Carling
Ottawa (Ontario)
K1S 2E1

Monsieur,

La présente a pour objet de confirmer l'accord auquel nous sommes parvenus au sujet du paragraphe 14.02.

Il est convenu que, après la signature de la présente convention collective, Transports Canada fournira tous les mois à votre Association les renseignements suivants à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation des AI :

a. Nom de l'employé
b. Numéro du poste
c. Groupe et niveau
d. Lieu de travail (unité)
e. Période d'occupation ou statut de l'employé à ce poste
f. Date d'entrée en vigueur du changement
g. Salaire actuel
h. Date de nomination
i. Niveau de fonctions intérimaires
j. Titre du poste.

Le salaire actuel ne sera pas indiqué sans que l'Employeur ait reçu l'autorisation de l'employé lui permettant de divulguer cette information.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Négociateur
Relations de travail et opérations
de rémunération

Todd Burke

Reçue et acceptée le 25ième jour du mois de juin 2008, par

Monsieur Greg Myles
Président
ACCTA TCA, Section locale 5454
Le syndicat national de l'automobile,
de l'aérospatiale, du transport et
des autres travailleurs et
travailleuses du Canada

Lettre d'entente (2-09)

Monsieur Greg Myles
Président
Le syndicat national de l'automobile,
de l'aérospatiale, du transport et
des autres travailleurs et
travailleuses du Canada
304-265, avenue Carling
Ottawa (Ontario)
K1S 2E1

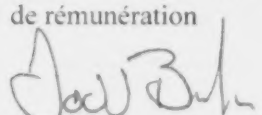
Monsieur,

Nous confirmons par la présente l'entente intervenue pendant les négociations sur la question des conflits d'intérêts.

Il est convenu que lorsqu'existe la possibilité d'un conflit d'intérêts, l'employé pourra demander à un représentant du syndicat de rencontrer l'Employeur pour étudier le conflit d'intérêts possible avant que l'Employeur rende sa décision.

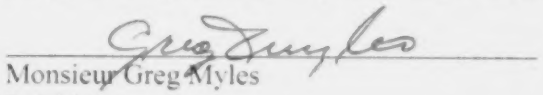
Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Négociateur
Relations de travail et opérations
de rémunération



Todd Burke

Reçue et acceptée le 25ième jour du mois de juin 2008, par



Monsieur Greg Myles
Président
Le syndicat national de l'automobile,
de l'aérospatiale, du transport et
des autres travailleurs et
travailleuses du Canada

Lettre d'entente (3-09)

Monsieur Greg Myles
Président
Le syndicat national de l'automobile,
de l'aérospatiale, du transport et
des autres travailleurs et
travailleuses du Canada
304-265, avenue Carling
Ottawa (Ontario) K1S 2E1

Monsieur,

La présente a pour objet d'apporter une précision au sujet de l'alinéa 17.02a) de la convention collective, en ce qui concerne les heures supplémentaires effectuées pendant les jours de repos.

Lorsqu'une période de travail supplémentaire s'étend au lendemain, on considère à toutes fins utiles qu'elle est effectuée entièrement :

a. le jour où elle commence, si au moins la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là, ou

b. le jour où elle finit, si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Cynthia Nash

Cynthia Nash
Négociatrice,
Rémunération et relations de travail

Reçue et acceptée le 31ième jour du mois de mars 2011, par

Greg Myles

Monsieur Greg Myles
Président
Le syndicat national de l'automobile,
de l'aérospatiale, du transport et
des autres travailleurs et
travailleuses du Canada

Lettre d'entente (4-09)

Monsieur Greg Myles
Président
ACCTA TCA, Section locale 5454
Le syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada
302-265, avenue Carling
Ottawa (Ontario)
K1S 2E1

Monsieur,

La présente confirme l'accord conclu pendant les négociations au sujet de l'assignation des fonctions des contrôleurs.

Les fonctions qui sont actuellement remplies uniquement par les membres du groupe du Contrôle de la circulation aérienne ne seront pas assignées à des membres d'autres unités de négociation.

Si l'une ou l'autre partie juge souhaitable de déroger au présent accord, les parties conviennent de tenir des discussions afin d'étudier de telles propositions et peuvent accepter d'un commun accord de faire des exceptions à ce qui précède.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Négociateur
Relations de travail et opérations
de rémunération

Todd Burke

Reçue et acceptée le 25ieme jour du mois de juin 2008, par

Monsieur Greg Myles
Président
ACCTA TCA, Section locale 5454
Le syndicat national de l'automobile,
de l'aérospatiale, du transport et
des autres travailleurs et
travailleuses du Canada

**Appendice « B » : Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'ACCTA Unifor, section locale 5454 concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 2 juillet 2011. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 21 : indemnité de départ

À compter du 2 juillet 2011, les alinéas 21.01b) et e) seront supprimés de la convention collective.

21.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 21.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire.

a. **Licenciement**

i. Dans le cas d'une première (1re) mise en disponibilité survenant après le 21 mars 1979, pour la première (1re) année complète d'emploi continu, l'AI a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si l'AI compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si l'AI compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, l'indemnité ne devant pas dépasser trente (30) semaines de rémunération.

ii. Dans le cas d'une deuxième (2e) ou de toute mise en disponibilité subséquente survenant après le 21 mars 1979, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-neuf (29) semaines de rémunération, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 21.01a)(i) ci-dessus.

b. **Retraite**

Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser trente (30) semaines de rémunération.

c. **Décès**

Si l'employé décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

d. **Licenciement pour incapacité**

L'employé licencié pour incapacité en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

e. **Démission**

En cas de démission, si l'employé justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu mais ne satisfait pas aux critères d'admissibilité indiqués à l'alinéa b) ci-dessus, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de treize (13) semaines de rémunération.

21.02 La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ versées à l'employé en vertu du présent article est réduite dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 21.01 et 21.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du paragraphe 21.02, le montant versé en vertu des paragraphes 21.04 à 21.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

21.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

21.04 Fin de l'indemnité de départ

Sous réserve du paragraphe 21.02 précédent, les AIs nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 2 juillet 2011 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ

21.05 Options

L'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'AI, en fonction des choix suivants :

a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'AI au 2 juillet 2011, ou

b. un paiement unique au moment de la cessation de l'AI au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'AI à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale, ou

c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 21.06c).

21.06 Choix de l'option

a. L'Employeur informe l'AI du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.

b. L'AI informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser le montant lié à la fin de l'indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.

c. L'AI qui choisit l'option décrite à l'alinéa 21.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 21.05a) et le nombre de semaines restantes sera payé en vertu de l'alinéa 21.05b).

d. L'AI qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 21.06b) sera réputé avoir choisi l'option 21.05b).

21.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où un employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation AI à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation AI lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 21.01b) et e) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

a. Sous réserve du paragraphe 21.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 2 juillet 2011, il ou elle a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.

b. Sous réserve du paragraphe 21.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 2 juillet 2011, il ou elle a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.

c. Un employé qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 21.05. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

d. Un employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 21.07b) sera réputé avoir choisi l'option 21.05b).

**Appendice « C » : Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et ACCTA Unifor, section locale 5454 (ci-après nommés les « parties »), relativement à la question du mieux-être des employés.

Les parties étudieront la mise en place d'un Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) qui mettra l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuable à une maladie ou à une blessure.

Principales caractéristiques

Le PSME, si convenu entre les parties, présentera les principales caractéristiques suivantes :

- contenu dans les conventions collectives;
- prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %;
- l'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- remplacement du revenu à 100 % durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;
- les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;
- la période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récidive d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;
- les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restants à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
- l'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD);
- temps de déplacement pour diagnostic et traitement;
- services de gestion de cas internes et de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;

- un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;
- l'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME;
  et
- augmenter la quantité de congés payés pour obligations familiales d'un (1) jour.

Processus

Les parties conviennent de créer un comité technique et un comité directeur, avec une vision et un engagement à long terme de leur haute direction.

Le comité directeur et le comité technique seront établis dans les soixante (60) jours suivant la signature. Les comités seront composés d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants syndicaux. Le comité directeur est responsable de la détermination de la composition du comité technique.

Tout le temps passé par les employés pour soutenir le comité technique sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. L'employeur accordera un congé payé aux employés prenant part à ces activités, y compris pour le temps de préparation et de déplacement.

Le comité technique élaborera tous les ententes et documents nécessaires au soutien de la mise en œuvre du PSME dans le cadre de la prochaine ronde de négociations collectives. Ce travail devra être terminé dans l'année suivant la signature. Le comité technique doit formuler des recommandations provisoires aux fins d'examen par le comité directeur dans le cadre d'une série de réunions régulières. Ces recommandations porteront sur les sujets suivants :

- les modifications corrélatives à apporter aux dispositions existantes des conventions collectives portant sur les congés et l'ILD;
- les définitions;
- les conditions d'admissibilité pour le nouveau PSME;
- les processus d'évaluation et d'arbitrage;
- les services de gestion de cas internes et de retour au travail;
- les mesures d'adaptation en milieu de travail;
- la création d'un centre pour le mieux-être au travail;
- la gouvernance du PSME, y compris les mécanismes de règlement des différends;
- la couverture de blessure de stress opérationnel et d'autres blessures reçues par des employés déployés lors d'opérations militaires;
- le harcèlement;
- la violence familiale;
  et
- d'autres mesures qui viendraient à l'appui d'une approche holistique de la gestion de la santé des fonctionnaires fédéraux.

Le comité technique doit examiner les pratiques des autres administrations et employeurs au Canada dont la fonction publique pourrait tirer des enseignements, en reconnaissant que tous les milieux de travail ne se ressemblent pas. Le comité directeur consultera au besoin les comités fédéraux de santé et de sécurité, de même que des experts canadiens qui sont des chefs de file dans le domaine de la gestion de l'incapacité et de la santé.

Le comité directeur doit approuver le plan de travail du comité technique et l'échéancier des rapports provisoires dans les quatre (4) mois suivant la signature. Le plan de travail du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les échéances peuvent être reportées, sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur. Le mandat du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les parties conviennent, si elles n'ont pas convenu d'une entente dans les dix-huit (18) mois suivant la mise en place du comité technique, ou en tout temps avant ce moment, de nommer conjointement un médiateur dans les trente (30) jours.

Intégration aux conventions collectives

1. Si les parties conviennent d'une entente sur une formulation et une conception de programme provisoire pour le PSME, cette entente sera remise aux membres aux fins de ratification et d'inclusion à la convention collective.
2. Les modifications à venir au PSME nécessiteront l'accord de l'ACCTA Unifor, section locale 5454 et de l'employeur et devront être négociées par les parties.

Signé à Ottawa, ce 25e jour du mois de septembre 2017.